

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PENGELOLA KEUANGAN (STUDI PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH KABUPATEN SIGI)

Indrawati

Email : indrawati@yahoo.com

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako Palu

Abstract

The aims of the study are: 1) to discover and analyze the competency, commitment, and performance of finance administrators in The Governmental Unit in Sigi Regency; 2) to discover and analyze the influence of competency and commitment on the performance of finance administrators in The Governmental Unit in Sigi Regency; 3) to discover and analyze the influence of competency on the performance of finance administrators in The Governmental Unit in Sigi Regency; 4) to discover and analyze the influence of commitment in the performance of finance administrators in The Governmental Unit in Sigi Regency. Population covers 42 govermental units in Sigi Regency from departements, agencies, secretariat, inspectorates, to district levels. The result of the test shows that R^2 of 0.507 or 50,7% indicates that independent variables, competency and commitment, have impact on the performance if finance administrators in The Governmental Units in Sigi of 50,7%, while 49,3% is indicated by other variables that are not included in this study.

Keywords: *Competency, Commitment, and Officials, Performance*

Penerapan Akuntansi di dalam penyusunan Laporan Keuangan Daerah salah satunya adalah Sistem Akuntansi. Sebagaimana pengertian dari Sistem Akuntansi Keuangan Daerah yaitu serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran, sampai dengan pelaporan keuangan, dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan aplikasi komputer (Permendagri No. 59 Tahun 2007).

Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) setiap tahunnya mendapat penilaian berupa Opini dari Badan Pengawas Keuangan (BPK). Ketika BPK memberikan Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD), artinya dapat dikatakan bahwa Laporan Keuangan suatu entitas pemerintah daerah tersebut disajikan dan diungkapkan secara wajar dan berkualitas. Terdapat empat opini yang diberikan pemeriksa yaitu: Opini Wajar Tanpa

Pengecualian (WTP), Opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP), Opini Tidak Wajar (TP), dan Pernyataan Menolak memberi Opini atau Tidak Memberi Pendapat (TMP) (Permendagri No. 59 Tahun 2007).

Propinsi Sulawesi Tengah saat ini dalam pengelolaan keuangannya mendapatkan predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) Tahun 2014, hal ini ditunjukkan bahwa ada beberapa peran Kota dan Kabupaten yang sudah memiliki sumber daya manusia yang layak untuk dan pengetahuan yang cukup di bidang pengelolaan keuangannya. (Badan Pemeriksa Keuangan ; 2015).

Birokrat sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi pencapaian tujuan. Salah satu tolak ukur propinsi tersebut baik dan bebas dari korupsi adalah pandangan atau tata cara pengelolaan yang baik dan benar serta pengelolaan aset yang sesuai dengan peraturan pemerintah daerah dan peraturan pemerintah pusat telah

dilaksanakan sebagaimana mestinya (Agung ; 2012).

Pengelolaan keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi adalah Birokrasi pemerintah daerah yang dipercayakan untuk mengelola sistem keuangan daerah pada Kabupaten Sigi khususnya pada Satuan kerja Perangkat Daerah sebanyak 43 di Kabupaten Sigi. Salah satu yang menjadi kendala tidak terlaksananya pekerjaan dengan baik dikarenakan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi atau bidangnya, salah satunya kompetensi dan komitmen yang di miliki dan pekerjaan yang dilaksanakan, umumnya beberapa hal hampir terjadi pada semua instansi.

Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky, 2006).

Menurut Gregson dalam Trisnaningsih (2003:201) bahwa komitmen pegawai dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai karena apabila harapan kerja pegawai dapat terpenuhi dengan baik oleh organisasi maka pegawai akan memiliki komitmen organisasi tinggi sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Komitmen yang dimiliki pegawai saat ini masih kurang salah satunya dalam pengelolaan keuangan daerah. Sebenarnya komitmen sangat susah diterapkan pada instansi pegawai negeri sebab saat ini mereka masih melanggar komitmen yang telah disepakati, salah satunya datang tepat pada waktunya dikantor. Beberapa pegawai negeri masih melanggar seperti tidak mengikuti apel pagi dan datang terlambat, adapun pegawai sampai yang tidak masuk kantor, sehingga secara tidak langsung dapat mengganggu kinerja pegawai sebab waktu yang digunakan untuk bekerja berkurang karena keterlambatan mereka untuk ke kantor.

Raduan et al., (2006) menemukan bahwa keberhasilan untuk meningkatkan komitmen pegawai dapat tumbuh bila hubungan antara pegawai dan organisasi merupakan suatu bangunan yang saling mendukung dalam satu komunitas sehingga menajacapi kinerja yang baik. Menurut Simamora (2004), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Mengacu pada kejadian di atas untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dibutuhkan peran dari organisasi tempat pegawai bekerja, bagaimana organisasi tersebut menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja dan tidak dalam tekanan, salah satunya pimpinan harus mengetahui kondisi bawahan jika bekerja dan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan mereka, agar pekerjaan yang dilakukan dapat dipertanggung jawabkan dan diselesaikan sesuai tepat pada waktunya. Pekerjaan yang diselesaikan dengan baik akan menunjukkan komitmen pegawai yang kuat terhadap organisasi sehingga berdampak pada kinerja mereka.

METODE

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif. Deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menganalisis hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas, sedangkan verifikatif digunakan untuk membuktikan hipotesis melalui perhitungan dan analisis terhadap hasil penelitian dan hasilnya dapat digunakan untuk membuat kesimpulan (Ridwan, 2003).

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 42 Satuan Kerja Perangkat Daerah yang terdiri dari Dinas, Badan, Sekretariat, Inspektorat, dan Kecamatan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2005) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah Bendahara Pengeluaran dan Penatausahaan Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah, sehingga jumlah sampel sebanyak 84 orang dari Satuan Kerja Perangkat Daerah masing-masing di Kabupaten Sigi.

Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritikal tabel korelasi nilai r . Teknik korelasi yang digunakan adalah *Product Moment Pearson*. Hasil korelasi tersebut signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu yaitu apabila nilai $r \geq 0,3$ (Sugiyono, 2002).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Soal	Corrected Item Total Corelation	Keputusan ($r > 0.3$) = valid
Kompetensi (X_1)	1	0,637	Valid
	2	0,639	Valid
	3	0,744	Valid
	4	0,598	Valid
	5	0,524	Valid
	6	0,568	Valid
	7	0,585	Valid
	8	0,683	Valid

	9	0,470	Valid
Komitmen (X_2)	1	0,578	Valid
	2	0,544	Valid
	3	0,564	Valid
	4	0,501	Valid
	5	0,397	Valid
	6	0,645	Valid
	7	0,419	Valid
Variabel	Butir Soal	Corrected Item Total Corelation	Keputusan ($r > 0.3$) = valid
	8	0,485	Valid
	9	0,349	Valid
	10	0,462	Valid
	11	0,470	Valid
	12	0,522	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,435	Valid
	2	0,501	Valid
	3	0,303	Valid
	4	0,405	Valid
	5	0,300	Valid
	6	0,494	Valid
	7	0,369	Valid
	8	0,416	Valid
	9	0,470	Valid
	10	0,528	Valid
	11	0,558	Valid
	12	0,456	Valid
	13	0,466	Valid
	14	0,678	Valid
	15	0,694	Valid
	16	0,391	Valid
	17	0,356	Valid
	18	0,357	Valid

Sumber: Data Diolah Kembali, 2016

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel bebas, menunjukkan semua butir pertanyaan/pernyataan valid mempunyai nilai korelasi lebih besar dari 0,3 yaitu butir pertanyaan untuk variabel kompetensi (X_1), komitmen (X_2), dan kinerja pegawai (Y) sehingga tidak ada pertanyaan yang harus dikeluarkan karena sudah memenuhi syarat.

Menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach' Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara r_{alpha} dan r_{tabel} . Secara umum keandalan dalam kisaran 0,00 s/d 0,20 kurang baik, > 0,20 s/d 0,40 agak baik, > 0,40 s/d 0,60 cukup baik, > 0,60 s/d 0,80 baik,

serta dalam kisaran $>0,80$ s/d 1.00 dianggap sangat baik. (Santoso, 2001:227).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Butir Soal	Cronbach Alpha	Keputusan ($r > 0.6$) = Reabilitas
Kompetensi (X_1)	1	0,826	Realibilitas
	2	0,804	Realibilitas
	3	0,825	Realibilitas
	4	0,809	Realibilitas
	5	0,816	Realibilitas
	6	0,811	Realibilitas
	7	0,809	Realibilitas
	8	0,804	Realibilitas
	9	0,827	Realibilitas
Komitmen (X_2)	1	0,727	Realibilitas
	2	0,734	Realibilitas
	3	0,727	Realibilitas
	4	0,737	Realibilitas
	5	0,750	Realibilitas
	6	0,722	Realibilitas
	7	0,746	Realibilitas
	8	0,761	Realibilitas
	9	0,752	Realibilitas
	10	0,763	Realibilitas
	11	0,765	Realibilitas
	12	0,774	Realibilitas
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,750	Realibilitas
	2	0,749	Realibilitas
	3	0,745	Realibilitas
	4	0,747	Realibilitas
	5	0,736	Realibilitas
	6	0,720	Realibilitas
	7	0,729	Realibilitas
	8	0,727	Realibilitas
	9	0,721	Realibilitas
	10	0,713	Realibilitas
	11	0,721	Realibilitas
	12	0,738	Realibilitas
	13	0,744	Realibilitas
	14	0,695	Realibilitas
	15	0,708	Realibilitas
	16	0,728	Realibilitas
	17	0,730	Realibilitas
	18	0,780	Realibilitas

Sumber: Data Diolah Kembali, 2016

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel bebas menunjukkan semua butir pernyataan/pertanyaan dengan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian semua butir pernyataan/pertanyaan dapat dimasukkan dalam pengolahan data penelitian selanjutnya.

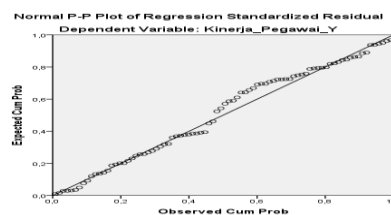
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak sebagai salah satu syarat penggunaan statistik parametrik. Karena penelitian ini menggunakan statistik parametrik maka data pada setiap variabel harus di uji normalitasnya. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Gambar 1 hasil uji normalitas normal P-Plot di atas menunjukkan bahwa plot yang terdapat dalam gambar mengikuti garis diagonal. Hal ini menggambarkan bahwa pengujian dari penelitian tersebut telah memenuhi uji normalitas data.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilaksanakan menggunakan model regresi dan melakukan uji korelasi antarvariabel independendengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance value diatas 0,10 atau nilai *Variance Inflation Factors*

(VIF) dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2006). Berikut hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

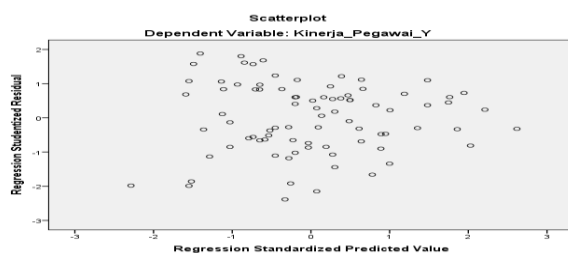
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kompetensi_X1	,972	1,029
Komitmen_X2	,972	1,029

Sumber: Data Diolah Kembali, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF di bawah 10, yaitu variabel kompetensi (X_1) nilai VIF menunjukkan angka sebesar 1.029. variabel komitmen (X_2) menunjukkan nilai VIF sebesar 1.029. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model yang terbentuk dari hasil penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas didalam hasil penelitian yang diolah dengan alat analisis statistik regresi linear berganda terjadi bila ditemukan adanya gejala kesalahan *varians* gangguan dari setiap pengamatan atas seluruh nilai variabel *independen* (bebas). (Santoso, 2005:239). Singgi Santoso (2000) menyatakan bahwa untuk melihat ada tidaknya *heteroskedastisitas* pada grafik adalah dengan melihat pola sebaran titik-titik (data).



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* terlihat titik menyebar secara acak, yang menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tersebut menyebar diantara angka negatif dan positif atau di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas atau teratur, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi penelitian tersebut.

Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda adalah membuktikan sebuah hipotesa, dimana menguji pengaruh kompetensi (X_1) dan komitmen (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Pengelola Keuangan Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi. Berikut uji regresi penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t hitung	Sig
Kompetensi (X_1)	0.302	2.939	0.00
Komitmen(X_2)	0.235	2.286	0.02
Konstanta	= 2.734		
(R)	= 0.712		
(R^2)	= 0.507		
F hitung	= 8.286		
F Sig	= 0,00		
A	= 0.05		

Sumber: Data Diolah Kembali, 2016

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4 di atas maka dapat ditemukan bentuk hasil estimasi model dapat ditulis dalam persamaan di bawah ini:

$$Y = 2.734 + 0.302(X_1) + 0.235(X_2)$$

Adapun asumsi dari persamaan yang terdapat pada tabel di atas yaitu:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 2,734

Dapat dijelaskan bahwa apabila variabel dependen yaitu kompetensi dan komitmen bernilai nol maka kinerja pegawai pengelolaan keuangan daerah akan terjadi peningkatan sebesar nilai konstanta tersebut yaitu sebesar 2.734.

2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) = 0.302

Dapat dijelaskan bahwa setiap peningkatan kompetensi akan meningkat kinerja pegawai pengelolaan keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi sebesar 0.302.

3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen (X_2) = 0.235

Dapat dijelaskan bahwa setiap peningkatan komitmen akan meningkatkan kinerja pegawai pengelolaan keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi sebesar 0.235.

Uji Statistik F (Simultan)

Hasil pengujian regresi menunjukkan pengujian simultan diperoleh dari hasil pengolahan data menunjukkan nilai F hitung sebesar 8.286 dan nilai probabilitas signifikansi tersebut sebesar 0.00 dan tingkat α sebesar 5 %, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F lebih kecil daripada nilai α atau nilai standar error yang telah ditetapkan secara umum yaitu $0,00 < 0,05$. Artinya bahwa kompetensi sebagai variabel X_1 dan Komitmen sebagai variabel X_2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah sebagai variabel Y pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi.

Uji Statistik t (Parsial)

Hasil pengujian regresi menunjukkan hasil uji parsial pada penelitian ini untuk variabel kompetensi sebagai variabel X_1 memiliki t hitung sebesar 2.939 dengan nilai signifikansi sebesar 0.00 dan tingkat α sebesar 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari pada tingkat α yaitu $0.00 < 0.05$. Artinya bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi. Variabel komitmen sebagai variabel X_2 menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.286 dengan nilai

signifikan sebesar 0.02 dan tingkat α sebesar 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari pada tingkat α yaitu $0.00 < 0.05$. Artinya bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil estimasi di atas dapat menunjukkan R^2 sebesar 0.507 atau sebesar 50,7 %, yang mempunyai makna bahwa variabel bebas yaitu kompetensi dan komitmen mampu menjelaskan variasi atau mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pengelolaan keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi sebesar 50,7% sedangkan sisanya sebesar 49,3% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi

Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan pada SKPD Kabupaten Sigi, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pada dasarnya telah dimiliki setiap pegawai dalam menunjang kinerjanya, hal ini nampak dengan pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Adanya pengalaman pekerjaan yang telah dilaluinya, olehnya membawa pegawai lebih giat lagi menyelesaikan pekerjaan, salah satunya mengetahui tata cara proses penggunaan uang, mengetahui peraturan yang berlaku atas pengelolaan keuangan daerah, dan tidak menyalagunakan anggaran adalah kompetensi yang sangat dipegang teguh oleh pegawai dalam pengelolaan keuangan daerah.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Dhermawan (2012) “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan.

Kompetensi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi

Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Sigi. Ada 3 indikator yang menjadi pembahasan dalam variabel kompetensi ini adalah pengetahuan, keterampilan dan perilaku pegawai. Pengelolaan keuangan daerah di Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Sigi mengatakan bahwa pengetahuan dapat diperoleh dari belajar atas pekerjaan yang dihadapinya baik berdasarkan pengalaman maupun prosedur yang telah ditentukan. Semakin banyak pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai semakin baik karena banyak pekerjaan yang dihadapinya atau diselesaikannya di kantor. Selain pengetahuan keterampilan menjadi penopang untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Dhermawan (2012) “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan.

Komitmen Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi

Berdasarkan hasil uraian regresi berganda menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi. Hal ini menunjukkan bahwa sikap komitmen dipegang teguh oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menyadari tanggung jawabnya jika pengelola keuangan itu memiliki beban yang cukup besar dalam mempertanggung jawabkan penggunaan dana daerah dan negara.

Komitmen kerja disini pegawai memfokuskan dalam bekerja pada visi, misi, tujuan organisasi yang akan dicapai. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh beberapa pegawai SKPD di Kabupaten Sigi menunjukkan bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang dituangkan dalam restra dimana renstra berkaitan dengan visi dan misi setiap SKPD yang berada di Kabupaten Sigi. Adanya misi dan misi yang menjadi acuan menjadikan tujuan organisasi dapat dilaksanakan dengan baik sebab semuanya berlandaskan dengan komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sabrina (2013) “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Survey pada pemerintah daerah Se-Eks Karisidenan Surakarta)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dengan R^2 sebesar 8,3%.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

1. Kompetensi pegawai pengelola keuangan pada satuan Kerja Pegawai Negeri di

Kabupaten Sigi, dari hasil kuisioner menunjukkan bahwa kompetensi terlihat bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan dengan baik, memahami peraturan tentang pengelolaan keuangan, adanya pemahaman melaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Komitmen pegawai dalam pelaksanaan tugas dilakukan sesuai dengan visi dan misi serta tujuan organisasi, memiliki komitmen meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan dan meningkatkan tim kerja pada Satuan kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi.

2. Kompetensi dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi.
4. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi.

Rekomendasi

1. Kompetensi pegawai setidaknya dapat ditingkatkan tidak hanya melalui, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku tetapi kompetensi dapat ditingkatkan melalui kompetensi fisik. Selain itu kompetensi diri dapat juga diterapkan pada SKPD Kabupaten Sigi dimana kompetensi ini mampu menunjukkan pemahaman dirinya dalam melaksanakan tugas dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
2. Komitmen pegawai perlu di tingkatkan dimana komitmen belum sepenuhnya dilaksanakan seperti melaksanakan pekerjaan belum sepenuhnya mengikuti prosedur. Selain itu hendaknya pegawai diberikan pengetahuan dan keahlian melalui pelatihan tentang penguatan

peraturan perundang-undangan dalam pengelolaan keuangan.

3. Pola penempatan pegawai pada Satuan kerja Perangkat daerah kabupaten Sigi khususnya tentang pengelolaan keuangan sebaiknya memperhatikan professional dan integritas serta pengalaman dan pendidikan, sehingga nantinya akan berdampak pada perbaikan kualitas kerja pegawai dan pegawai akan merasa puas dan punya komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya saya tujukan kepada Prof. Dr. H. Ridwan, S.E., M.Si, Ak, CA selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. Abd. Kahar, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, dan semangat kepada saya.

DAFTAR RUJUKAN

- Anak Agung, Ngurah Bagus Dhermawan, I Wayan Mudiarta Utama. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6,173 No. 2 Agustus 2012. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Badan Pemeriksa Keuangan. Ats Laporan Keuangan Propinsi sulawesi Tengah. 2015.
- Dhermawan. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Tesis.
- Edi Suparno. 2005. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru*

di SMP Negeri Se-Rayon Barat Kabupaten Sragen. Tesis Tidak Dipublikasikan,.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Roe, Robert. A., Taillieu, T.C.B. & Costa, A.C. 2001. *Trust Implications Forperformance and Effectiveness*. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 10, (3) 225-244.

Ruky, A. 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sabrina. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Survey pada pemerintah daerah Se-Eks Karisidenan Surakarta). 2013. *Journal Universitas Surakarta* Sebelas Maret.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi IlmuEkonomi YKPN.

Trisnaningsih, Sri. 2004. Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat Dari Segi Gender. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol 7. No 1. Januari 2004. hal 108-123.